
Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan

Richard Jatimulya Alam Wibowo

Fakultas Hukum Universitas Tarumanegara

Email Korespondensi: richardjaw2002@gmail.com

Abstrak

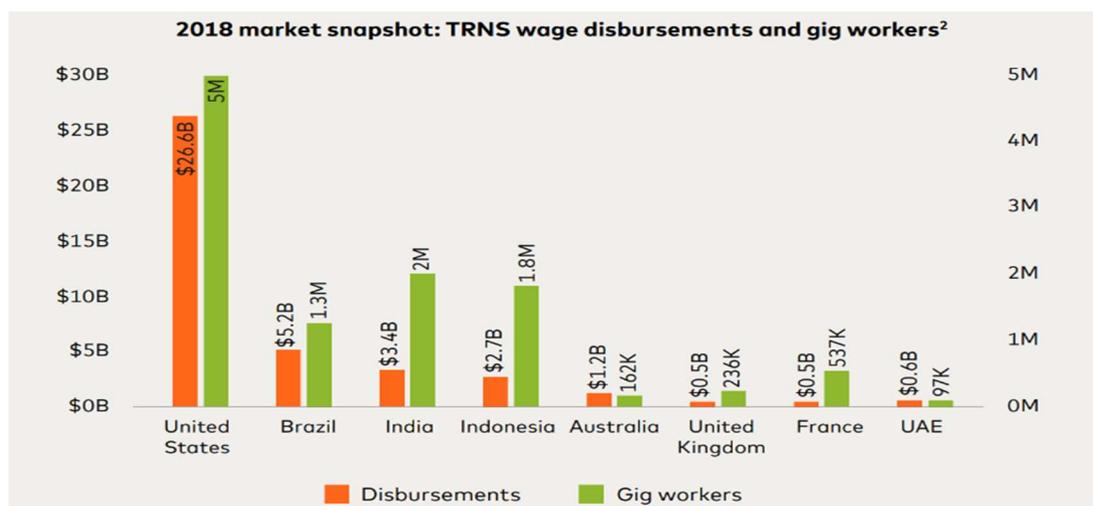
Hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur mengenai hubungan kerja yang didasari oleh unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Tidak adanya unsur hubungan kerja dan pendasaran hubungan kemitraan pada Pasal 1338 *jo.* Pasal 1320 KUHPdata, mengecualikan hubungan kemitraan dalam hukum ketenagakerjaan beserta hak-hak dan perlindungan hukum tenaga kerja. Bahwa kajian ini menganalisis konsep hubungan kemitraan dalam hukum ketenagakerjaan, serta menelusuri urgensi pembaharuan hukum ketenagakerjaan yang mampu memberikan perlindungan hubungan kemitraan. Hal ini dilakukan dengan penelitian metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Bahwa ditemukan hubungan kemitraan dalam hukum ketenagakerjaan sering kali digunakan menjadi langkah untuk mengingkari hak-hak normatif milik pekerja. Kemudian ditemukan pula upaya pembaharuan hukum melalui Putusan Nomor 143/Pdt.Sus-PHI/PN.Mdn dan kebijakan Permenhub 12/2019 untuk memberikan hak-hak normatif dan perlindungan hukum, yang nyatanya masih belum cukup memberikan kesejahteraan bagi pekerja, khususnya pada sektor ekonomi gig berpola kemitraan. Pandangan pola hubungan kemitraan di era modern, khususnya di dalam ekonomi gig berbasis *platform* telah memunculkan berbagai argumen mengenai konsep kemitraan dalam konteks hukum ketenagakerjaan, beserta unsur-unsur hubungan kerja yang didasari oleh perjanjian kerja. Kemudian hal ini berakhir pada ditemukannya urgensi pembaharuan hukum ketenagakerjaan yang memuat hubungan kemitraan (*partnership*) berdasarkan prinsip-prinsip kemitraan yang setara, saling mempercayai, menguntungkan, dan berorientasi pada kemajuan bersama, serta bentuk-bentuk perlindungan terhadap mitra dalam hukum ketenagakerjaan seperti upah minimum, jaminan sosial, jaminan kesehatan, dan hak-hak normatif lainnya.

Kata Kunci: hubungan kemitraan, hubungan kerja, hukum ketenagakerjaan, pembaharuan hukum, perlindungan hukum

1. Pendahuluan

Genap berumur 20 (dua puluh) tahun, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (selanjutnya disebut dengan “UU Ketenagakerjaan”) telah menjadi payung hukum ketenagakerjaan. Sayangnya umur 2 dekade tidak menunjukkan bahwa undang-undang *a quo* telah mampu mengakomodasi tujuan pembangunan iklim ketenagakerjaan khususnya sebagaimana termaktub dalam Pasal 4 huruf b UU Ketenagakerjaan terkait perlindungan hukum tenaga kerja dengan tujuan terwujudnya kesejahteraan. Hal ini selaras dengan pernyataan Prof. Iman Soepomo mengenai hukum perburuhan (*labour law*) atau hukum ketenagakerjaan sebagai himpunan peraturan yang tidak boleh diartikan telah lengkap dan sistematis, karena peraturan perundang-undangan yang tertulis tidak fleksibel di setiap waktu (Susiani, 2020).

Fenomena ketenagakerjaan yang cukup unik dalam 1 (satu) dekade belakangan ini yaitu hubungan kemitraan yang *booming* di Indonesia salah satunya akibat kemunculan Gojek, sebuah *platform* aplikasi ojek *online* yang dibuat dan dikembangkan sejak tahun 2015 oleh PT Aplikasi Karya Anak Bangsa (sekarang PT GoTo Gojek Tokopedia). Dengan adanya Gojek sebagai penyedia *platform* atau sebagai operator, tenaga kerja yang telah mendaftar menjadi Mitra Gojek dapat menerima pesanan (*order*) dari penumpang atau pengguna jasa dari dan melalui aplikasi Gojek yang terinstal di ponsel pintar (*smartphone*) yang mereka miliki, hal ini menimbulkan sistem dan pola kerja kemitraan (Yuniastuti, 2020). Pada tahun 2019, Gojek berhasil mencatatkan kemitraan dengan 2 (dua) juta *driver* hanya dalam jangka waktu 4 (empat) tahun sejak dirilis. Tentunya hal ini memberikan dampak positif bagi iklim ketenagakerjaan, karena berhasil menyerap tenaga kerja yang banyak dalam cakupan daerah yang luas, serta dampak pertumbuhan ekonomi yang signifikan sebagaimana ditunjukkan dalam Gambar 1.



Gambar 1. Grafik Ukuran Peluang dan Representasi Pasar Global *Wage Disbursement* dan Pekerja Gig di Bidang Layanan Berbasis Transportasi Pada Tahun 2018

Sumber: Mastercard (2018)

Akan tetapi di sisi lain tidak bisa dipungkiri bahwa hubungan kemitraan turut memberikan dampak negatif dalam lingkungan ketenagakerjaan, selain dipandang sebagai komodifikasi tenaga kerja, salah satu hal yang turut memprihatinkan adalah normalisasi *piece-work* atau upah per pekerjaan (Izzati, 2022). Hal ini dikenal pula dengan sistem upah potongan (*payment by result*), di mana pemberian upah ditentukan oleh hasil yang terukur dari ukuran, jumlah, berat, dan luas pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena dianggap sebagai sistem upah yang buruk, sistem upah potongan dapat dikombinasikan dengan adanya upah minimum (Suratman, 2019). Di mana dalam industri yang kompetitif dan padat karya, upah minimum melindungi pekerja yang tidak memiliki kesempatan untuk melakukan perundingan upah relatif, agar kemudian mereka dibayar tidak terlalu rendah (*underpaid*) (Cowgill & Huynh, 2016).

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, terdapat perbedaan antara hubungan kemitraan dan hubungan kerja. Hal ini dikarenakan hubungan kemitraan didasarkan pada Perjanjian dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sedangkan hubungan kerja didasari oleh Perjanjian Kerja UU Ketenagakerjaan (Nugroho, Sulistyowati, & Hikmah, 2018). Dasar dari perbedaan ini, berangkat dari pandangan bahwa pada dasarnya kemitraan tidak memiliki dasar hubungan atasan dan bawahan, hal ini tentunya berakibat pula pada tidak melekatnya kewajiban pengusaha atas pemenuhan hak-hak normatif yang menyejahterakan pekerja (Ramayanti & Tjandra, 2016). Hal ini menjadi celah hukum yang dimanfaatkan oleh pengusaha untuk mempekerjakan tenaga kerja tanpa melalui perjanjian kerja, dan membebaskan diri dari kewajiban-kewajiban UU Ketenagakerjaan (Widigda & Sharifa, 2019). Bahwa Pekerja transportasi daring dengan model ekonomi *gig* (*sharing economy*), masih menyisakan permasalahan keadilan dan kesejahteraan seperti *underpaid*, *overtime*, dan *overwork*, ditambah kondisi yang rentan ketidakadilan dan eksploitasi tanpa adanya hak-hak standar bagi pekerja (Novianto, Keban, & Hernawan, 2021).

Sebelumnya telah dipublikasikan sejumlah kajian yang membahas mengenai permasalahan kemitraan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Kajian pertama berjudul “Kemitraan Sebagai Alternatif Untuk Menghindari Hak-Hak Normatif Pada Hubungan Kerja di PT X” oleh Tika Ramayanti dan Surya Tjandra yang secara empiris membahas bahwa perubahan hubungan kerja menjadi kemitraan di PT X dilatarbelakangi penghindaran kewajiban pembayaran hak normatif (pesangon, kenaikan gaji, dan jamsostek). Selanjutnya kajian berjudul “A Juridical Review of Partnership Agreements That Have The Elements of Work Agreement in Indonesia” oleh A. Nugroho, E. Sulistyowati, dan N. Hikmah di mana dibahas bagaimana unsur upah/gaji dan perintah dalam perjanjian kemitraan dapat menyebabkan perjanjian tersebut dikategorikan sebagai perjanjian kerja. Kemudian hal ini juga dikaji oleh Amin Maulana dalam artikelnya yang berjudul “Penyelundupan Hukum Menggunakan Hubungan Kemitraan Pada Status Yang Seharusnya Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Dengan Pkerjanya”, turut membahas bahwa perjanjian kemitraan yang memiliki unsur-unsur hubungan kerja menjadi penyelundupan hukum bagi pengusaha untuk menghindari pesangon/uang penghargaan masa kerja. Ada pula kajian yang dilatarbelakangi oleh putusan sengketa hubungan kemitraan kemudian mencoba membahas distingsi kemitraan dan hubungan kerja berjudul “Hubungan

Kemitraan dalam Sengketa Terkait Ketenagakerjaan” oleh Rangga Sujud Widigda dan Aisyah Sharifa. Kemudian terakhir juga terdapat pembahasan mengenai kelayakan pekerjaan di dalam ekonomi gig pada buku berjudul “Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia” yang ditulis oleh 15 (lima belas) penulis dari berbagai latar belakang karir dan akademik.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, serta mempertimbangkan kajian-kajian terdahulu terkait kemitraan di sektor ketenagakerjaan, penulis merasa perlu mengkaji terkait urgensi atau kebutuhan akan pembaharuan hukum ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan hubungan kemitraan. Maka dari itu, dapat dirumuskan 2 (dua) permasalahan yaitu bagaimana hubungan kemitraan dalam hukum ketenagakerjaan? Serta kemudian bagaimana urgensi pembaharuan hukum ketenagakerjaan Indonesia untuk mengakomodasi perlindungan hubungan kemitraan?

Berangkat dari latar belakang dan rumusan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memberikan analisis mengenai hubungan kemitraan dalam perspektif konsep hukum ketenagakerjaan. Selanjutnya bertujuan pula untuk turut menemukan solusi pembaharuan yang dibutuhkan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia untuk mendukung diberikannya perlindungan terhadap hubungan kemitraan sehingga dapat tercipta kesejahteraan bagi pekerjaannya sebagaimana arah pembangunan hukum ketenagakerjaan. Hingga akhirnya pekerja dapat merasakan keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum sebagai tujuan hukum (Margono, 2019).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan metode penelitian hukum yuridis normatif, dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Pendekatan-pendekatan tersebut digunakan untuk melakukan analisis dan penelusuran terhadap konsep hubungan kemitraan dan hukum ketenagakerjaan. Maka dari itu digunakan bahan hukum primer seperti peraturan perundang-undangan, pendapat/doktrin ahli-ahli hukum, serta putusan-putusan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht*) dan sudah menjadi yurisprudensi (Marzuki, 2005). Peraturan perundang-undangan yang terkait antara lain yaitu UU Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut “KUHPerdata”). Kemudian penelitian ini juga menggunakan bahan-bahan hukum sekunder seperti buku, skripsi, tesis, disertasi, dan artikel-artikel jurnal yang relevan terhadap topik penelitian ini (Marzuki, 2005).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hubungan Kemitraan dalam Hukum Ketenagakerjaan

Definisi kemitraan dapat kita temukan dalam Pasal 1 angka 13 UU No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (selanjutnya disebut UU UMKM), yang mana menekankan kemitraan sebagai hubungan kerjasama antar usaha baik itu UMKM maupun usaha besar. Tentunya hal ini tidak mencerminkan hubungan kemitraan dalam konteks ketenagakerjaan.

Hubungan kemitraan atas dasar perjanjian kemitraan (*partnership agreement*) di atur oleh Pasal 1338 jo. Pasal 1320 KUHPPerdata (Hasanah, 2017). Pasal 1338 KUHPPerdata sebagai dasar perjanjian kemitraan memiliki beberapa asas-asas penting yang terkandung di dalamnya seperti: kebebasan berkontrak (*freedom of contract*), *pacta sunt servanda* (kontrak menjadi undang-undang bagi para pembuatnya), dan iktikad baik (*good faith*) (Noor, 2015). Sedangkan Pasal 1320 KUHPPerdata mengatur mengenai syarat sahnya sebuah perjanjian/kontrak secara subjektif dan obyektif, antara lain: (1) sepakat atau persamaan kehendak, (2) kecakapan para pihak (dewasa secara hukum dan tidak di bawah pengampuan, (4) suatu hal tertentu (terdapat obyek yang diperjanjikan), dan (4) isinya tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (kausa halal) (Pangestu, 2019). Jika syarat-syarat dalam Pasal 1320 KUHPPerdata tidak terpenuhi secara obyektif (3 dan 4), maka perjanjian dapat dibatalkan, sedangkan dianggap batal demi hukum (*null and void*) dan dianggap tidak pernah ada jika tidak terpenuhi syarat secara subyektif (1 dan 2).

Kemudian meskipun perjanjian kerja telah diatur secara khusus (*lex specialis*) dalam UU Ketenagakerjaan, namun perjanjian kerja juga tunduk di bawah hukum perjanjian KUHPPerdata, yang berarti asas-asas dalam perjanjian kerja maupun syarat sahnya suatu perjanjian kerja, mengikuti juga ketentuan Pasal 1338 jo. Pasal 1320 KUHPPerdata. Bahkan sebelum adanya rezim UU Ketenagakerjaan, Pasal 1601 huruf a KUHPPerdata sudah mendefinisikan perjanjian perburuhan sebagai suatu perjanjian yang pada pokoknya berisi mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh buruh di bawah perintah majikan (kedudukan tidak setara), dan terdapat upah yang diberikan oleh majikan (pemberi kerja) (Sinaga, 2017). Unsur-unsur ini pun kembali dicantumkan dalam definisi sebagai hubungan kerja atas dasar suatu perjanjian kerja (Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan).

Hal yang perlu diperhatikan dalam hal hubungan kerja dalam UU Ketenagakerjaan yaitu bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha (pemberi kerja) tidak selalu merupakan hubungan kerja, di mana pandangan akan hal ini terletak pada masing-masing aktor ketenagakerjaan (pengusaha, pekerja, pemerintah, dan pengadilan hubungan industrial) (Septiyanto, Sriwidodo, & Mustofa, 2022). Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 79/G/2013/PHI-Sby memberikan pertimbangan bahwa untuk suatu perjanjian dapat dipandang sebagai perjanjian kerja harus memperhatikan 3 (tiga) hal, yaitu: (1) adanya perintah subordinatif (atasan-bawahan) memaksa dengan sanksi yang ditetapkan bila perintah tidak dilaksanakan/dilanggar, (2) salah satu ukuran (parameter) atau indikasi akan keberadaan perintah adalah keharusan atau kewajiban hadir di perusahaan, (3) terpenuhinya unsur-unsur hubungan kerja dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan (Korbaffo, Helan, & Yohanes, 2019).

Dalam Putusan Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Tjk yang dikuatkan oleh Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia (MA RI) Nomor 67K/Pdt.Sus-PHI/2017, terjadi sebuah sengketa perselisihan hubungan industrial yang cukup menarik terkait perjanjian kerja dan kemitraan. Para Penggugat sebanyak 18 (delapan belas) pekerja meminta hak-hak normatif mereka atas pemutusan hubungan kerja (PHK). Sedangkan Tergugat (PT Satrindo Jaya Agropalma) dalam hal

ini mendalilkan bahwa perusahaan tidak memiliki kewajiban untuk memenuhi tuntutan pekerja atas hak-hak normatif, hal ini dikarenakan perusahaan menganggap bahwa yang terjadi adalah pemutusan hubungan kemitraan terhadap Para Penggugat, bukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Dalam persidangan ditemukan bahwa sebenarnya Para Penggugat merupakan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang hanya berjangka waktu 3 (tiga) bulan, namun tidak pernah ditandatangani kembali hingga berhenti bekerja, sehingga Majelis Hakim berpendapat bahwa dalam perkara tersebut perjanjian kerja yang dimaksud menjadi perjanjian kerja waktu tak tentu (PKWTT) sesuai Pasal 59 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Bahwa atas dalil Tergugat akan adanya hubungan kemitraan di antara perusahaan dan Para Penggugat, ditemukan bahwa pola hubungan kemitraan diuji coba dari awal tahun 2012 telah berjalan selama 2 (dua) tahun. Dalam perkara ini, perlu diingat bahwa Para Penggugat tidak dapat memberikan bukti surat perjanjian kerja, begitu pula Tergugat tidak dapat membuktikan surat perjanjian kemitraan. Majelis hakim berpendapat berdasarkan keterangan dari saksi mengenai penandatanganan perjanjian kerja, keterangan mengenai adanya uji coba pola kerja kemitraan, serta ketidakmampuan Tergugat dalam membuktikan surat perjanjian kemitraan. Maka Majelis Hakim memutuskan bahwa yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat adalah pemutusan hubungan kerja (PHK), yang ditetapkan berdasarkan putusan *a quo*. Oleh karena itu Tergugat wajib membayar hak-hak normatif sesuai UU Ketenagakerjaan berupa uang pesangon (Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan), penghargaan masa kerja (Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan), uang penggantian hak (Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan), serta upah yang belum diterima, dan tunjangan hari raya (THR) tahun 2015. Majelis Hakim turut menetapkan bahwa upah yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Para Penggugat adalah 6 (enam) bulan gaji yang disesuaikan dengan upah minimum daerah setempat, dengan pertimbangan bahwa Para Penggugat sudah tidak bekerja sejak Maret 2015.

Pada kasus tersebut, Para Penggugat bekerja dengan pola hubungan kemitraan dalam kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir setelah diadakannya uji coba pola kerja kemitraan pada tahun 2012. Hal ini dapat dilihat dari pembayaran upah sebagai sopir truk berupa premi berdasarkan ritase (jumlah tempuh bolak-balik) tanpa upah pokok, tunjangan kesehatan, dan hak-hak normatif sesuai UU Ketenagakerjaan. Sebuah faktor penentu sebuah hubungan kerja dalam yurisprudensi tersebut, dinyatakan dengan adanya perjanjian kerja, dan tidak adanya perjanjian kemitraan. Oleh karena itu, meskipun dalam 2 (dua) tahun terakhir masa kerjanya dilakukan hubungan kemitraan dengan tidak terdapat unsur hubungan kerja berupa pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana terdapat dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, Majelis Hakim dalam *ratio decidendi* (pertimbangan) nya tetap memutuskan bahwa hubungan yang terjalin masih termasuk ke dalam hubungan kerja atas dasar perjanjian kerja yang dulu pernah ditandatangani oleh pekerja.

Lebih lanjut dalam Putusan MA RI Nomor 85K/Pdt.Sus-PHI/2016, Majelis Hakim menyatakan bahwa apabila suatu pekerjaan didasari oleh hubungan kemitraan, akan tetapi

terbukti memenuhi unsur hubungan kerja sebagaimana ditentukan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, maka hubungan tersebut adalah hubungan kerja. Di dalam putusan *a quo* disebutkan bahwa unsur-unsur hubungan kerja pada kasus ini (*in casu*) berupa antara lain: (1) Upah dengan sistem hitungan satuan hasil, potongan atau borongan atau komisi dan (2) Perintah dari manajemen (Tergugat) kepada Para Pemohon Kasasi untuk mengantarkan barang kepada konsumen. Putusan *a quo* juga telah dikuatkan dengan Putusan MA RI Nomor 114PK/Pdt.Sus-PHI/2017, bahwa novum (bukti baru) berupa Surat Ketetapan Penghentian Penyidikan Nomor 01/SP3/XII/JU/2015 tanggal 28 Desember 2015 dan Surat Anjuran Nomor 5779/-1.831 tanggal 03 November 2016 oleh Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara, yang menguatkan Pemohon Peninjauan Kembali (PT Tubagus Jaya Mandiri) bahwa hubungannya dengan pekerjanya didasari oleh kemitraan, akan tetapi Majelis Hakim menolak Peninjauan Kembali karena terdapat novum (bukti baru) yang dikeluarkan setelah putusan *judex yuris* sebelumnya sudah berkekuatan hukum (*inkracht*), sehingga menguatkan putusan MA RI sebelumnya.

Dalam yurisprudensi yang berbeda, Putusan Nomor 143/Pdt.Sus-PHI/PN.Mdn, Majelis Hakim menyatakan bahwa unsur hubungan kerja berupa pekerjaan, upah, dan perintah tidak terpenuhi karena pekerjaan dilakukan oleh 6 (enam) pekerja (Para Penggugat) dengan sistem bagi hasil yang disertai penyediaan bus operasional, bahan bakar, dan surat jalan oleh PT Raja Perdana Inti atau "PT RAPI" (Tergugat). Selain itu secara yuridis, Majelis Hakim berpendapat bahwa harus diatur dalam suatu perjanjian kerja yang mengatur syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan), di mana perjanjian kerja tertulis mengenai hubungan Para Penggugat dan Tergugat tidak pernah dibuat dan ditandatangani. Setelah menetapkan hubungan Para Penggugat dan Tergugat sebagai hubungan kemitraan, Majelis Hakim kemudian berpendapat bahwa pengabdian Para Tergugat sebagai sopir mulai dari 3 (tiga) hingga 24 (dua puluh empat) tahun dianggap telah turut andil dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan, maka dari itu diberikan uang pisah sesuai perhitungan Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Bahwa di satu sisi Majelis Hakim menetapkan bahwa hubungan antara pekerja dan perusahaan merupakan hubungan kemitraan, akan tetapi di sisi lain menerapkan sebagian suatu hak-hak normatif yang menjadi kewajiban perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam UU Ketenagakerjaan. Secara sekilas, hal ini dapat dimaknai sebagai suatu upaya bagi hakim untuk melakukan pembaharuan hukum (*law reform*) melalui yurisprudensi yang ingin mencoba memberikan suatu hak normatif dalam hubungan kemitraan yang telah berjalan dalam jangka waktu yang lama dengan dasar kekosongan hukum dan asas keadilan (Bhakti, 2022). Akan tetapi, meski dalam Putusan MA RI Nomor 145K/Pdt.Su-PHI permohonan kasasi Tergugat (PT RAPI) ditolak karena *judex facti* dianggap telah menerapkan hukum dengan tepat, *judex yuris* (Mahkamah Agung) mengoreksi bahwa hubungan Para Penggugat dan Tergugat bukanlah hubungan kemitraan sebagaimana sebelumnya dinyatakan, akan tetapi merupakan hubungan kerja dengan upah berdasarkan satuan hasil (Pasal 157 UU Ketenagakerjaan).

Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 157 UU Ketenagakerjaan pada dasarnya merupakan sistem pengupahan yang besaran dan pekerjaannya disepakati oleh pekerja dan pengusaha (Telaumbanua, 2019). Hal ini juga ditegaskan dalam Pasal 88B ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan *jo.* Pasal 18 PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Selanjutnya disebut “PP Pengupahan”). Bahwa Pasal 19 PP Pengupahan turut menyatakan bahwa terhadap sistem upah berdasarkan satuan hasil, perhitungan upah sebulan untuk keperluan hak-hak normatif yang merupakan kewajiban pengusaha kepada pekerja (THR, upah lembur, uang pesangon, penghargaan masa kerja, upah sakit, iuran dan manfaat jaminan sosial) ditetapkan berdasarkan rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir upah yang diterima oleh pekerja.

Pertimbangan Majelis Hakim MA RI dalam Putusan Nomor 145K/Pdt.Sus-PHI atas hubungan Para Penggugat dan Tergugat sebagai hubungan kerja dengan menggolongkan upah yang diterima Para Penggugat sebagai upah dengan dasar satuan hasil dalam Pasal 157 UU Ketenagakerjaan cukup membuat permasalahan klasifikasi hubungan kerja. Bahwa sebagaimana fakta-fakta hukum yang ditemukan di persidangan, meskipun ada perintah kerja atas adanya surat jalan, dan adanya unsur pekerjaan sebagaimana terkandung dalam Yurisprudensi Putusan MA RI Nomor 276K/Pdt.Sus-PHI/2013, bahwa unsur pekerjaan dalam hubungan kerja terpenuhi karena muatan yang akan diangkut disediakan oleh pihak tergugat dan bukan disediakan oleh pihak penggugat. Akan tetapi uang yang diterima oleh Para Penggugat sebagai sopir *in casu* adalah hasil dari uang jalan, hal ini disertai dengan tidak adanya bukti pembayaran hak-hak Para Penggugat oleh Tergugat. Bahwa hal ini sesuai dengan ciri perjanjian kemitraan yang mana salah satunya mengusung pola sistem bagi hasil (*revenue sharing*) berdasarkan persentase pembagian hasil untuk mitra dan perusahaan yang dapat berubah sewaktu-waktu (fluktuatif) berdasarkan pembayaran konsumen (Sumantri, 2016; Ula, 2019; Halilintarsyah, 2021). Keempat saksi yang dihadirkan dalam persidangan dalam kasus di atas pun dalam keterangannya menyatakan bahwa uang yang diterima adalah rata-rata Rp800.000,00 (delapan ratus ribu) per perjalanan untuk 4 (empat) hari kerja. Bahwa dalam kasus tersebut, penerimaan Para Tergugat tidak dapat dilihat sebagai upah, karena uang yang diterima bersifat tidak tetap per satuan hasil (fluktuatif), ditambah tidak adanya keterangan mengenai slip gaji ataupun hal-hal lainnya yang mengindikasikan bahwa yang diterima oleh Para Tergugat adalah upah. Oleh karena itu, bahwa penetapan hubungan antara Para Penggugat dan Tergugat menjadi hubungan kerja selain menjadi masalah pemaknaan dan pemenuhan unsur upah dalam hubungan kerja, akan tetapi secara putusan juga akan terjadi kekurangan hak-hak normatif selain daripada uang pisah dan uang penggantian hak bagi Para Penggugat yang menjadi amar putusan dalam Putusan Nomor 143/Pdt.Sus-PHI/PN.Mdn.

Dari penjelasan yurisprudensi-yurisprudensi di atas, dapat diketahui bahwa penentuan apakah hubungan pengusaha/perusahaan dan pekerja merupakan hubungan kerja atau hubungan kemitraan ditentukan oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Secara yuridis, pengadilan berpendapat bahwa perbedaan hubungan kerja dan kemitraan serta hukum yang diberlakukan dipandang dari ada atau tidaknya semua unsur hubungan kerja secara kumulatif (pekerjaan, upah, dan perintah). Kemudian atas penelusuran pemenuhan unsur hubungan kerja

pada perjanjian dan praktiknya, Pengadilan Hubungan Industrial dapat menetapkan apakah suatu perjanjian kemitraan dapat dianggap sebagai suatu perjanjian kerja (Maulana, 2020). Terkait hal itu, Majelis Hakim dalam Putusan MA RI Nomor 276K/Pdt.Sus-PHI/2013 menyatakan, bahwa sampai ditetapkannya keputusan dari Pengadilan Hubungan Industrial, hubungan hukum antara para pihak (pengusaha/perusahaan dan pekerja) yang didasari perjanjian kemitraan, masih dianggap sebagai hubungan kemitraan. Maka dari itu suatu hubungan kemitraan atau hubungan kerja tidak dapat dilihat semata-mata dari dasar pembuatan perjanjian apakah perjanjian kerja sesuai UU Ketenagakerjaan atau perjanjian kemitraan sesuai Pasal 1338 *jo.* Pasal 1320 KUHPerduta.

Selanjutnya dapat dipahami pula, hal yang turut sering mendasari permasalahan hubungan kemitraan dalam sengketa ketenagakerjaan dari yurisprudensi-yurisprudensi di atas, antara lain yaitu: (1) karena perjanjian kerja tidak dilakukan secara tertulis, (2) pengusaha/perusahaan menerapkan kemitraan tidak atas dasar perjanjian tertulis, (3) ketidaktahuan pekerja dan pemberi kerja akan perbedaan hubungan kemitraan dan hubungan kerja sehingga kemitraan kemudian sering kali diterapkan dalam hubungan kerja maupun sebaliknya, dan (4) yurisprudensi yang ada masih belum cukup membawa kepastian hukum karena belum dapat memberikan kejelasan mengenai posisi dan perlindungan hubungan kemitraan dalam konteks ketenagakerjaan. Oleh karena itu, konteks hubungan kemitraan dalam hukum ketenagakerjaan positif adalah sebuah sengketa mengenai penentuan hubungan hukum apa yang sebenarnya terjadi dan akibat hukumnya.

3.2. Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan

Dalam penjelasan atas UU Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa perlindungan pekerja/buruh meliputi perlindungan terkait antara lain: hak berunding dengan pengusaha, keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus (bagi perempuan, anak, dan penyandang disabilitas), hingga perlindungan upah serta kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja. Sedangkan dalam kemitraan di Indonesia perlindungan para pihak hanya terletak dalam hukum perjanjian dalam KUHPerduta (*Burgerlijk Wetboek*) hanyalah syarat perjanjian (Pasal 1320 KUHPerduta), keberlakuan perjanjian sebagai UU bagi pembuatnya serta dilaksanakan berdasarkan itikad baik (Pasal 1338 KUHPerduta), dan didasarkan pada prinsip keadilan, kebiasaan, atau undang-undang (Pasal 1339 KUHPerduta). Roger Brownsword menyatakan bahwa prinsip itikad baik (*good faith*) masih menyisakan pro dan kontra karena sifatnya yang subjektif berdasarkan kejujuran pribadi (*fact of honesty*) dan objektif berdasarkan parameter-parameter transaksi jujur (*fair dealing*) (Thamrin, 2016). Selain itu, itikad baik (*good faith*) dalam penyusunan perjanjian dalam KUHPerduta turut memperhatikan asas keseimbangan hingga menciptakan posisi para pihak yang setara (Prasnowo & Badriyah, 2019).

Berangkat dari dasar-dasar hukum tersebut, hubungan kemitraan dalam konteks perjanjian perduta, menjadi suatu kegiatan yang didasari prinsip saling membutuhkan/memerlukan, memperkuat, mempercayai, dan menguntungkan sebagaimana hal ini dicontohkan dalam UU UMKM. Meskipun UU UMKM mengatur kemitraan di antara pelaku UMKM, akan tetapi prinsip

tersebut dapat dijadikan sebuah ide mengenai bagaimana sebuah perjanjian kemitraan dalam relasi ketenagakerjaan, dapat memberikan kesetaraan dan kesejahteraan bagi mitra. UU Ketenagakerjaan tidak menyebutkan mengenai prinsip-prinsip kemitraan, hanya mengatakan sebatas fungsi pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial salah satunya menciptakan kemitraan (Pasal 102 ayat (3) UU Ketenagakerjaan). Hubungan kemitraan UMKM mendapat pengaturan yang lebih rinci dan detail dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (selanjutnya disebut "PP 7/2021"). Dalam peraturan pelaksana tersebut, kemitraan disebut sebagai suatu perjanjian di mana para pihak berkedudukan secara setara, disebutkan beberapa pola kemitraan, serta bagaimana ketentuan dalam pembuatan dan isi dari suatu perjanjian kemitraan. Dalam PP 7/2021, pemerintah tidak hanya mendorong kemitraan dalam UMKM melalui insentif, namun juga mendudukan pihaknya sebagai pengawas, pelindung, dan penegak hukum agar kemitraan berjalan saling menguntungkan berdasarkan prinsip-prinsip kemitraan yang benar. Pemerintah begitu memperhatikan kemitraan dalam dunia UMKM dari insentif dan kemudahan di awal, pada saat berjalan, hingga layanan pendampingan hukum dan pengawasan ketika permasalahan yang timbul dalam kemitraan. Isi PP 7/2021 yang begitu komprehensif dalam mengatur hubungan kemitraan mencerminkan bahwa pemerintah sadar bahwa hubungan kemitraan membutuhkan suatu kepastian hukum yang tidak hanya mendorong kemitraan, namun juga melindungi para pihak yang bermitra, tidak sebatas hanya menyerukan kemitraan tanpa adanya pengaturan-pengaturan yang jelas sebagai dasarnya.

Salah satu regulasi yang turut mencoba memberikan perlindungan hukum dalam kemitraan adalah Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019 tentang Perlindungan Keselamatan Pengguna Sepeda Motor yang Digunakan Untuk Kepentingan Masyarakat (selanjutnya disebut "Permenhub 12/2019"). Perlindungan terhadap pengemudi sepeda motor sebagai mitra dijamin oleh Pasal 16 ayat (3) Permenhub 12/2019 antara lain: (1) layanan pengaduan dan penyelesaian masalah, (2) pendaftaran secara tatap muka (*face to face*), (3) kriteria penghentian sementara (*suspend*) dan putus mitra, (4) pemberitahuan atau peringatan mengenai tindakan *suspend* dan putus mitra, (5) klarifikasi, (6) hak sanggah, (7) pengaktifan kembali pengemudi yang di-*suspend* setelah proses klarifikasi dan dinyatakan bisa kembali beroperasi, (8) santunan kecelakaan, dan (9) kepastian perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan dan jaminan sosial kesehatan. Permenhub *a quo* dapat dipahami bahwa pemerintah turut merasa adanya kebutuhan untuk mengatur perlindungan mitra sebagaimana layaknya seorang pekerja dalam perlindungan hukum ketenagakerjaan. Akan tetapi lingkup hukum yang diatur dalam UU UMKM dan Permenhub 12/2019 masih sangat kecil dan terbatas pada pelaku UMKM serta pengemudi sepeda motor untuk angkutan umum berbasis aplikasi, sedangkan perlindungan mitra tidak dapat diterapkan kepada relasi kerja model kemitraan di luar peraturan-peraturan hukum tadi.

Sebuah istilah menarik diungkapkan oleh seorang peneliti Institute of Governance and Public Affairs (IGPA), bahwa kemitraan pekerja gig seperti ojek *online* memiliki pola "*gamification of work*" di mana mitra bekerja keras untuk mengejar insentif dan upah yang layak berdasarkan algoritma perusahaan yang memaksa (Nastiti, 2021). Bahkan seorang peneliti yang lain

menyebutkan bahwa kemitraan transportasi *online* dapat disebut kemitraan yang palsu dengan alasan-alasan antara lain: (1) mitra tidak turut mengambil keputusan penting yang berkaitan dengan pekerjaan, (2) pekerjaan sepenuhnya menjadi kontrol perusahaan, (3) adanya monopoli akses informasi dan data, (4) kemitraan yang dilaksanakan tidak berdasarkan prinsip-prinsip kemitraan, dan (5) semua hal tersebut menjadikan ketidakpastian pendapatan untuk mitra (Islami, 2021). Maka bahkan Permenhub 12/2019 yang menjadi dasar perlindungan hukum mitra transportasi *online* roda dua belum mampu mengarahkan kemitraan sebagai hubungan yang setara dan membawa kesejahteraan bagi mitra.

Berkaca pada praktik hukum di Inggris, bahwa Mahkamah Agung Inggris tidak menganggap pengemudi Uber (aplikasi transportasi *online*) sebagai pekerja/buruh dalam hukum ketenagakerjaan *common law*, akan tetapi pengadilan dalam kasus Uber BV v. Aslam and Others, 2019 memutuskan bahwa pengemudi Uber berhak atas upah minimum dan hak dalam regulasi waktu kerja (Peiris, 2021). Di sisi lain, pengadilan di Prancis berpendapat bahwa hubungan antara Uber dan pengemudinya adalah hubungan antara pemberi kerja (*employer*) dan pekerja/buruh (*employee*), menurut Majelis Hakim bahwa kebebasan memilih kapan pengemudi *log in* dan *log off* tidak mengecualikan hubungan kerja dalam konteks ketenagakerjaan (Stefano, Durri, Stylogiannis, & Wouters, 2021; Hummel, 2023). Bahwa berdasarkan kasus-kasus terkait pekerjaan berbasis *platform* dan relasi kerja dari berbagai pengadilan ditemukan argumen-argumen pro dan kontra sebagai berikut (Stefano, Durri, Stylogiannis, & Wouters, 2021):

- 1) Fleksibilitas pekerjaan menjadi hambatan dan tantangan hukum ketenagakerjaan untuk mengklasifikasikan pekerja dalam konteks hukum ketenagakerjaan, hal ini dikarenakan pada umumnya seorang pekerja memiliki kewajiban masuk sebagai jadwal yang sudah ditentukan oleh pemberi kerja;
- 2) Kontrol secara tidak langsung (*indirect*) terhadap pekerja melalui teknologi seperti algoritma, rating, GPS, dan penentuan tarif memberikan penghargaan terhadap pekerja yang bekerja dengan skor rating bagus, dan memberikan sanksi atau bahkan pembatasan akses pekerjaan bagi pekerja *gig* dengan skor rating rendah. Beberapa lembaga adjudikasi memandang bahwa secara teknis, *scoring system* dan pelacakan GPS bisa dianggap menyerupai salah satu unsur pekerja dalam hubungan kerja yaitu perintah “subordinatif” antara pemberi kerja dan pekerja. Akan tetapi beberapa pengadilan turut memberikan pandangan bahwa kontrol melalui teknologi ini tidak dapat dikategorikan sebagai kontrol secara vertikal/hierarkis (atasan bawahan) sebagaimana unsur hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan, sebab teknologi dan sistem yang sama juga diberlakukan untuk konsumen.
- 3) Mengenai peralatan dan kelengkapan kerja yang diberikan oleh para pihak, bahkan beberapa yurisdiksi melihat bahwa faktor hubungan kerja dapat terlihat dari kewajiban pekerja untuk menggunakan seragam. Selain itu juga dipertimbangkan bahwa pekerja *gig* atau mitra dalam hal ini menyediakan peralatan seperti kendaraan dan ponsel pintar (*smartphone*) beserta internet secara mandiri, tidak seperti pada hubungan kerja umumnya. Akan tetapi di sisi lain, terdapat pula argumen bahwa dalam hal ini perusahaan/pengusaha *gig* ekonomi

menyediakan *platform* aplikasi dan sistem sebagai komponen utama dari ekonomi gig. Oleh karena itu, bahwa karena biaya dan esensialitas dari peralatan mandiri dari pekerja gig, sebenarnya perusahaan/pengusaha dalam hal ini juga memberikan suatu komponen pokok yang digunakan dan harus ada untuk kepentingan pekerjaan sebagaimana model hubungan kerja ada di dalam hubungan ketenagakerjaan.

- 4) Klausul substitutif dalam perjanjian/kontrak, bahwa pada konsep hubungan kerja pada hukum ketenagakerjaan, pekerja tidak dapat digantikan secara personal. Akan tetapi dalam *platform* gig, pekerjaan atau pesanan yang mereka terima dapat digantikan oleh orang lain. Meskipun menjadi tantangan bagi konsep hubungan kerja-hibrida antara pekerja dan *self-employed*-akan tetapi ada pula argumen yang mengatakan bahwa sebenarnya klausul substitutif ini kurang memiliki relevansi yang efektif terhadap pelaksanaan atau eksekusi perjanjian/kontrak.

Permasalahan dalam konsep kemitraan (*partnership*) yang menawarkan fleksibilitas (waktu, pekerjaan, upah, dan tempat kerja), sering kali berorientasi pada upaya pemotongan biaya (*cost cutting*) dan tidak mendasarkan hubungan dengan hal-hal seperti: kepercayaan yang tinggi (*high trust agenda*), kerja sama (*partnerships at work*), atau sistem kerja performa tinggi (Mitchell & Donnel, 2007). Lebih lanjut, tidak terlihat secara jelas upaya yang seharusnya dilakukan dalam kemitraan (*partnership*) seperti: (1) peningkatan kualitas pekerjaan melalui pelatihan dan penambahan skill, (2) memberdayakan pekerja dalam pengambilan keputusan, dan (3) mekanisme untuk komunikasi dan pembagian informasi (Mitchell & Donnel, 2007). Era revolusi industri 4.0 mendorong transformasi hubungan industrial sehingga meninggalkan sifat-sifat tradisional yang tetap/statis menuju kemitraan (*partnership*) yang mengedepankan sisi kesejahteraan ekonomi, pengembangan kompetensi, dan jaminan perlindungan bagi pekerja (Nuraeni, 2020). Oleh karena itu, konsep kemitraan (*partnership*) khususnya bagi pekerja gig tidak bisa dipandang secara sederhana dalam perjanjian konvensional sebagaimana diatur oleh Pasal 1338 jo. Pasal 1320 KUHPdata, akan tetapi harus direfleksikan dalam suatu regulasi ketenagakerjaan ke depannya

Lawrence M. Friedman mengatakan suatu hukum yang telah ditetapkan secara sah (*legitimate/legitimasi*) akan mempengaruhi sikap masyarakat untuk mematuhi norma hukum tersebut atas dasar kepercayaan bahwa hukum harus dihormati untuk mencapai kestabilan (Friedman, 2023). Akan tetapi legitimasi ini tidak akan bertahan dengan baik (goyah) apabila norma tersebut tidak dapat dipahami dan bertentangan dengan pemahaman moral masyarakat sehingga turut menggoyahkan keyakinan dan pengakuan kebenaran hukum tersebut (Friedman, 2023). Dalam konteks ini, keadilan merupakan suatu pemahaman moral yang universal sebagai dasar norma hukum, maka dari itu John Rawls mengatakan bahwa seefisien dan seteratur apa pun hukum itu harus direformasi atau dihapuskan apabila tidak adil (Rawls, 1999). Bahwa untuk mencapai keadilan formal dalam suatu *rule of law*, ketetapan hukum harus diikuti, dipatuhi, dan dilaksanakan dengan kepastian (Rawls, 1999). Mengingat bahwa upaya-upaya legalisasi kemitraan yang mampu memberikan keadilan, kepastian hukum, dan kesejahteraan bagi tenaga kerja

sebagai cita-cita pembangunan ketenagakerjaan masih belum direfleksikan dalam peraturan perundang-undangan positif. Oleh karena itu berdasarkan teori sistem hukum Friedman dan teori keadilan Rawls di atas, jelas bahwa terdapat urgensi reformasi UU Ketenagakerjaan untuk mewujudkan penegakan hukum yang pasti, terutama untuk memberikan perlindungan hukum dan keadilan bagi pekerja.

4. Kesimpulan

Konsep kemitraan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih mengalami tantangan konsep unsur-unsur hubungan kerja yang berevolusi di dalam dunia kerja. Maka dari itu terdapat urgensi untuk dilakukan pembaharuan hukum kemitraan yang mengedepankan prinsip-prinsip kemitraan dan perlindungan hukum terhadap mitra dalam lingkup hukum ketenagakerjaan. Dengan begitu, kebijakan hukum kemitraan tidak akan menjadi celah hukum penyelundupan hubungan kerja, apalagi menjadi dasar hukum yang mengeksploitasi pekerja tanpa adanya hak-hak yang menjamin keberlangsungan hidup yang sejahtera bagi mereka, sesuai dengan pembangunan hukum ketenagakerjaan.

Saran aplikatif yang dapat diterapkan oleh pembuat undang-undang yaitu Presiden dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), agar dapat dirancang atau dilakukan sebuah perubahan terhadap hukum ketenagakerjaan untuk bisa mengakomodasi perlindungan hukum relasi kerja yang didasari hubungan kemitraan di berbagai bidang, terutama di dalam ekonomi gig. Perubahan ini tentunya perlu menambahkan atau memperluas definisi hubungan kerja, kemudian juga melihat kemitraan sebagai suatu pola hubungan kerja yang perlu mendapat perlindungan khusus karena harus didasari prinsip-prinsip kemitraan. Oleh karena itu peraturan yang diberikan harus terperinci, efektif, dan melindungi pekerja kemitraan dari kemungkinan-kemungkinan eksploitasi yang tidak sesuai dengan prinsip suatu hubungan kemitraan.

Selain itu juga bagi pekerja dan pengusaha untuk mengedepankan prinsip-prinsip kemitraan, di mana hal ini dapat dirujuk namun tidak terbatas pada UU UMKM. Prinsip-prinsip kemitraan ini dapat menjadi acuan dan pedoman dasar tindakan itikad baik (*good faith*) yang tidak hanya semata-mata subjektif, namun juga dirasa sesuai dengan prinsip dan hubungan kemitraan seperti salah satunya, berkedudukan setara, saling membutuhkan/memerlukan, memperkuat, mempercayai, dan menguntungkan. Dengan begitu, para mitra dapat menjalankan relasi kerja hubungan kemitraan yang saling menguntungkan dan mampu memajukan perekonomian bersama.

Terakhir, penulis merekomendasikan perlunya dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai konseptualisasi kemitraan dalam hukum ketenagakerjaan, serta penelusuran mengenai kebijakan-kebijakan hukum di negara-negara lain yang berhasil mengatasi masalah kemitraan di bidang hukum ketenagakerjaan.

Daftar Pustaka

Bhakti, Teguh Satya. (2022). *Pembangunan Hukum Administrasi Negara Melalui Pemberdayaan Yurisprudensi Peradilan Tata Usaha Negara*. Alumnus.

- Cowgill, Matt & Huynh, Phu. (2016). *Lemahnya Kepatuhan Terhadap Upah Minimum Industri. Catatan Penelitian Sektor Garmen dan Alas Kaki Asia-Pasifik*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_514114.pdf
- Friedman, Lawrence M. (2023). *Sistem Hukum: Perspektif Ilmu Sosial*. Nusamedia.
- Halilintarsyah, Oka. (2021). Ojek Online, Pekerja atau Mitra? *Jurnal Persaingan Usaha*, 1(2), 64-74. <https://doi.org/10.55869/kppu.v2i>
- Hasanah, Sovia. (2017). *Perlindungan Hukum Bagi Driver Ojek Online*. Hukum Online. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perlindungan-hukum-bagi-idriver-i-ojek-ionline-i-lt5648cbcf6ad2/>
- Hummel, Tassilo. (2023). *French Court Orders Uber to Pay Some \$18mln to Drivers, Company to Appeal*. Reuters. <https://www.reuters.com/business/autos-transportation/french-court-orders-uber-pay-some-18-mln-drivers-company-appeal-2023-01-20/>
- Izzati, Nabiyla Risfa. (2022). *Disebut "Mitra" Tapi Tak Ada Payung Hukumnya: Pekerja Gig Ekonomi Tidak Terproteksi*. The Conversation. <https://theconversation.com/disebut-mitra-tapi-tak-ada-payung-hukumnya-pekerja-gig-economy-tidak-terproteksi-190464>
- Korbaffo, Johan Armindo, Helan, Yohaness G Tuba, & Yohanes, Saryono. (2019). Hubungan Hukum Antara Pengemudi Dengan Perusahaan Transportasi Online "Beta Antar". *Serambi Akademica Jurnal Pendidikan, Sains, dan Humaniora*, 7(4), 375-382.
- Ramayanti, Tika & Tjandra, Surya. (2016). Kemitraan Sebagai Alternatif Untuk Menghindari Hak-Hak Normatif Pada Hubungan Kerja di PT X. *Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan* 1(2), 131-141. <https://doi.org/10.25170/paradigma.v1i02.1725>
- Margono. (2019). *Asas Keadilan Kemanfaatan & Kepastian Hukum dalam Putusan Hakim*. Sinar Grafika.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2005). *Penelitian Hukum*. Kencana Prenada Media.
- Maulana, Amin. (2020). Penyelundupan Hukum Dengan Menggunakan Hubungan Kemitraan Pada Status Yang Seharusnya Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Dengan Pkerjanya. *Suara Keadilan*, 21(1), 17-30.
- Mitchell, R., & O'Donnell, A. (2008). What is Labour Law Doing About "Partnership at Work"? British and Australian Developments Compared. Dalam Ian M. Ramsay, Richard Mitchell, & Shelley Marshall (Eds.), *Varieties of Capitalism, Corporate Governance and Employees* (hal. 95-129). Melbourne University Press.
- Nastiti, D. Aulia. (2021). Dijamin Regulasi, Dikontrol Aplikasi: Keterbatasan Kebijakan Transportasi dalam Melindungi Kerja Pengemudi Gig. Dalam Y. T. Keban, A. Hernawan, & A. Novianto (Eds.), *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia* (hal. 21-46). IGPA Press.
- Noor, Muhammad. (2015). Penerapan Prinsip-Prinsip Hukum Perikatan dalam Pembuatan Kontrak. *MAZAHIB*, 14(1), 89-95.
- Novianto, A., Keban, Y. T., & Hernawan, A. (2021). Mendorong Kerja Layak & Adil bagi Pekerja Gig: Kajian Awal tentang Ekonomi Gig di Indonesia. Dalam Y. T. Keban, A. Hernawan, & A.

- Novianto (Eds.), *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia* (hal. iii-xxviii). IGPA Press.
- Nugroho, A, Sulistyowati, E, & Hikmah, N. (2018). A Juridical Review of Partnership Agreement That Have The Elements of Work Agreements in Indonesia. *Journal of Physics: Conf. Series* 953, 1-6. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/953/1/012169>
- Nuraeni, Yeni. (2020). Analisis Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ketenagakerjaan* 15(1), 1-12. <https://doi.org/10.47198/naker.v15i1.47>
- Pangestu, Muhammad Teguh. (2019). *Pokok-Pokok Hukum Kontrak*. Social Politic Genius.
- Peiris, Ravi. (2021). Ramifications of the UK Supreme Court Judgment in Uber B V v. Aslam and Others. *Labour Law Journal*, 3, 25-38.
- Prasnowo, Aryo Dwi & Badriyah, Siti Malikhatun. (2019). Implementasi Asas Keseimbangan Bagi Para Pihak dalam Perjanjian Baku. *Jurnal Magister Hukum Udayana*, 8(1), 61-75. <http://10.24843/JMHU.2019.v08.i01.p05>
- Rawls, John. (1999). *A Theory of Justice*. Oxford University Press.
- Sumantri, Galih. (2016). Sistem Bagi Hasil Antara Pengelola Dengan Sopir Go-Jek di Bandung: Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam. *Inklusif*, 1(2), 65-75. <http://dx.doi.org/10.24235/inklusif.vii2.1934.g1210>
- Septiyanto, Hardi, Sriwidodo, Joko, & Mustofa, Marni. (2022). Implementasi Perjanjian Hubungan Kemitraan Antara Pengemudi dan Perusahaan Jasa Agkutan. *Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-I*, 9(5), 1495-1510. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i5.27606>
- Sinaga, Niru Anita. (2017). Peranan Perjanjian Kerja dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 7(2), 30-45.
- Stefano, Valerio De, Stylogiannis, Charalampos, & Mathias, Wouters. (2021). *Platform Work and The Employment Relationship*, ILO Working Paper 27. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_777866.pdf
- Suratman. (2019). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers.
- Susiani, Dina. (2020). *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Pustaka Abadi.
- Telaumbanua, Dalinama. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan*. Deepublish.
- Thamrin, Syamsu. (2016). Prinsip Itikad Baik (*Good Faith*) dan Transaksi Jujur (*Fair Dealing*) Sebagai Dasar Kontrak Perdagangan Internasional. *Jurnal Lex Librum*, 3(1), 377-388.
- Ula, Mar'atul Atik. (2019). Perjanjian Kemitraan Antara Penyedia Aplikasi GO-JEK Dengan Mitra Perspektif Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES). *Journal of Islamic Business Law*, 3(1), 14-26.
- Widigda, Sujud Rangga & Sharifa, Aisyah. (2019). Hubungan Kemitraan dalam Sengketa Terkait Ketenagakerjaan. *JHAPER*, 5(1), 113-132.
- Yuniastuti, Endang. (2020). *Pola Kerja Kemitraan di Era Digital*. Elex Media Komputindo.